

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU

Freddy Yusak P.Tande^{*1}, Badaruddin², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}freddypiet75@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id

³asniwairachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2022. Populasi penelitian adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju yang berjumlah 62 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja, komunikasi internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 5) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Nrgara di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel motivasi kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: The Influence of Work Motivation, Internal Communication, and Work Discipline on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang District, Mamuju Regency. This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as the main data collection tool. This research was conducted in Kalumpang sub-district, Mamuju district. The time of the research was carried out starting in January 2022. The research population was all State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang sub-district, Mamuju district, totaling 62 people.

The results showed that: 1) There was a positive and significant effect of work motivation partially on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang sub-district, Mamuju district. 2) There is a positive and significant influence of the internal communication variable partially on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang sub- district, Mamuju district. 3) There is a positive and significant effect of the work discipline variable partially on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang sub-district, Mamuju district. 4) There is a positive and significant effect simultaneously (simultaneously) work motivation, internal communication, and work discipline on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kalumpang sub-district, Mamuju district. 5) The dominant variable affecting the performance of the State Civil Apparatus in the Kalumpang sub-district, Mamuju district, is the work motivation variable.

Keywords: work motivation, internal communication, work discipline and performance of the State Civil Apparatus (ASN)

PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak lembaga atau organisasi tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan pegawai.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana. Tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomi yang dicapai.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sering terjadi pada organisasi dan sangat mempengaruhi kualitas dari organisasi. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai juga dialami di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Mamuju, mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap bidang agar termotivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memaksimalkan kerja setiap bidang. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik dan didukung dengan motivasi yang diberikan oleh organisasi.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang Pegawai dalam hal ini Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi Disiplin Kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

Secara khusus permasalahan yang dihadapi pada kantor kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah: 1) Kurangnya inovasi pelayanan publik yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini dapat dilihat dari pola pelayanan yang masih bersifat konvensional dengan sarana dan prasarana yang sangat terbatas.

Dengan kondisi seperti ini menurunkan kualitas dan kuantitas pelayanan dimana pelayanan publik tidak dikelola sesuai dengan SOP, 2) Kurangnya disiplin pegawai yang dapat diamati dari tingkat kehadiran pegawai yang masih dibawah 90%.

Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia, organisasi berusaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi. Maka langkah implementasi sangat ditentukan oleh seberapa jauh sumber daya manusia organisasi atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

Komunikasi merupakan suatu tindakan yang memungkinkan kita mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Secara teoritis, tindakan komunikasi berdasarkan pada konteks terbagi menjadi beberapa macam, yaitu konteks komunikasi interpersonal, komunikasi intrapersonal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Jika di lihat dari beberapa konteks komunikasi di atas, konteks komunikasi yang berhubungan atau sesuai dengan penelitian ini adalah komunikasi Internal Organisasi. Ada beberapa Komunikasi Internal yang berlangsung dalam komunikasi kelompok, yaitu Komunikasi Internal vertikal yang terdiri dari atas kebawah (*downward communication*) dan Komunikasi Internal dari bawah ke atas (*upward communication*) serta Komunikasi Internal yang berlangsung antara dan diantara bagian dalam tingkatan yang sama. Komunikasi Internal ini dikenal dengan nama komunikasi horizontal. Komunikasi diagonal, komunikasi dalam kelompok antara seseorang dengan lainnya yang satu sama lain berbeda dalam kedudukan dan unitnya. Komunikasi diagonal tidak menunjukkan kekakuan sebagaimana dalam komunikasi vertikal, tetapi tidak juga menunjukkan keakraban sebagaimana dalam komunikasi horizontal. (Pace dan Faules dalam Mulyana, 2010: 189-195).

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2012).

Selanjutnya menurut Siagian (2012) motivasi dapat didefinisikan : keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

(Robbins: 2002) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian: 2003).

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

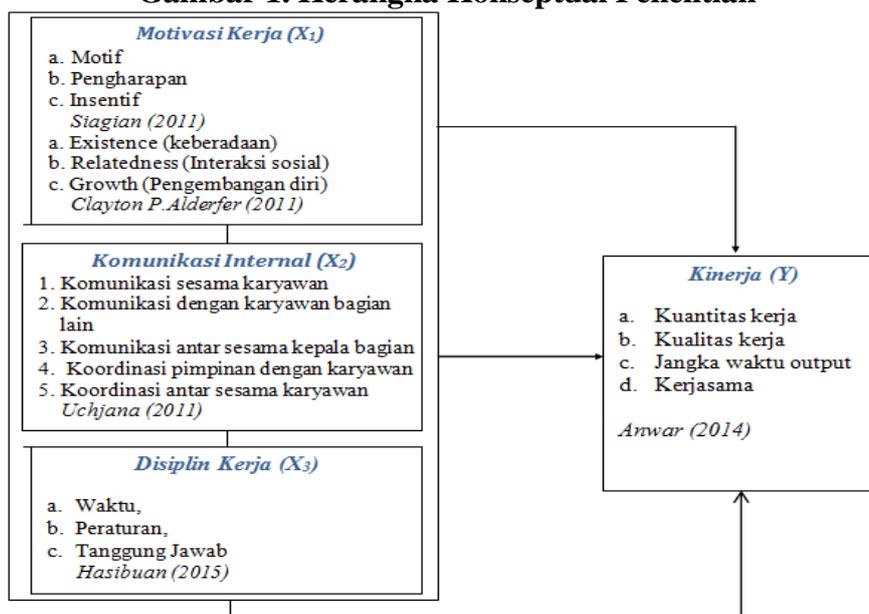
Pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang tidak boleh disepelekan begitu saja, dan tidak bisa disamakan dengan aspek organisasi lainnya, karena manusia memiliki aspek kejiwaan yang membedakannya dengan faktor yang lainnya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang organisasi, seorang manajer harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para Pegawainya, baik secara demografis maupun psikologis. Karena hal tersebut diduga berpengaruh pada kinerja Pegawai pada organisasi. Karakter yang dimiliki manusia tidak ada yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangan .

Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju memiliki keistimewaan yang belum tentu orang lain miliki, karena bidang pekerjaan mereka harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Tetapi organisasi kurang memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh Pegawai.

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa secara umum, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Hal ini sangat penting untuk disadari oleh setiap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
3. Diduga bahwa Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 62 orang. Sampel ditentukan dengan teknik Sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2002)., dimana populasi dijadikan sampel sebanyak 62 orang Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Komunikasi Internal
X3	= Disiplin Kerja
b1, b2, b3,	= Koefisien pengaruh
e	= Kesalahan Prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
<i>Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang (Y)</i>	1	0,560	0,30	Valid
	2	0,474	0,30	Valid
	3	0,617	0,30	Valid
	4	0,792	0,30	Valid
	5	0,608	0,30	Valid
	1	0,701	0,30	Valid
	2	0,809	0,30	Valid

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
<i>Variabel Motivasi Kerja (X₁)</i>	3	0,818	0,30	Valid
	4	0,788	0,30	Valid
	5	0,784	0,30	Valid
	1	0,924	0,30	Valid
	2	0,939	0,30	Valid
<i>Variabel Komunikasi Internal (X₂)</i>	3	0,767	0,30	Valid
	4	0,899	0,30	Valid
	5	0,882	0,30	Valid
	1	0,752	0,30	Valid
	2	0,713	0,30	Valid
<i>Variabel Disiplin Kerja (X₃)</i>	3	0,606	0,30	Valid
	4	0,774	0,30	Valid
	5	0,720	0,30	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di (Y)	0,704	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0,835	Reliabel
Komunikasi Internal (X ₂)	0,926	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,748	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.548	1.160		2.196	.032		
X1	.649	.051	.728	12.692	.000	.909	1.100
X2	.121	.032	.233	3.834	.000	.810	1.234
X3	.175	.048	.217	3.656	.001	.854	1.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 2,548 + 0,649X_1 + 0,121X_2 + 0,175X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,548 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 2,548.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,649 berarti ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,649 sehingga apabila skor Motivasi Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,649 poin.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi Internal (X_2) sebesar 0,121 berarti ada pengaruh positif Komunikasi Internal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,121 sehingga apabila skor Komunikasi Internal naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,121 poin.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,175 berarti ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,175 sehingga apabila skor Disiplin Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 0,175 poin.

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
 - $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 12,692 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 58$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,007.

- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 12,692. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,007 yang berarti variable Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
2. Pengaruh Komunikasi Internal (X_2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Komunikasi Internal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
 - $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Komunikasi Internal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Komunikasi Internal sebesar 3,834 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 58$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,007.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,834 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti variabel Komunikasi Internal signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
 - $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 3,656 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 58$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,001.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,656 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar

2,001 yang berarti variabel Disiplin Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 12,692 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel Komunikasi Internal (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,834 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,656 > t_{tabel} 2,001$

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.373	3	61.458	91.955	.000 ^b
	Residual	71.106	88	.808		
	Total	255.478	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 91,955 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 58$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,76$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 91,955, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 91,955$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel yang paling Dominan

Tabel 5. Hasil uji beta
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.548	1.160		2.196	.032		
	X1	.649	.051	.728	12.692	.000	.909	1.100
	X2	.121	.032	.233	3.834	.000	.810	1.234
	X3	.175	.048	.217	3.656	.001	.854	1.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju adalah variabel Motivasi Kerja (X₁).

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.826	.817	.728	1.836

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,826 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena thitung sebesar 12,692. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,001 yang berarti variable Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian M.Isa Ansari (2013), dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8, 81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,834 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,001 yang berarti variabel Komunikasi Internal signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Komunikasi Internal membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Komunikasi Internal, maka dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang, dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi Internal pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya yakni Sani (2012) dengan judul "Pengaruh Burnout dengan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang". Analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dan path analysis yang menunjukkan bahwa variabel burnout dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,656 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,001 yang berarti variabel Disiplin Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.

Melalui pengujian hipotesis, Disiplin Kerja terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Dalam rangka menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program sumber daya manusia, setiap organisasi akan memikirkan kebutuhan-kebutuhan pribadi pekerja. Organisasi harus mempunyai budaya, visi dan misi serta tujuan agar arahnya jelas, tidak melenceng jauh dari apa yang diharapkan organisasi tersebut. Dengan demikian sangatlah wajar jika disiplin kerja dominan mempengaruhi produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) daripada gaya kepemimpinan Aparatur Sipil Negara (ASN), meskipun kedua hal ini tidak dapat dipisah-pisahkan karena menjadi satu kesatuan yang harus dilaksanakan dan dimiliki secara berimbang.

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 91,955, berarti variabel bebas/independen (X)

yang meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa *hasil $F_{hitung} = 91,955$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.*

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,826 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kalumpung Kabupaten Mamuju

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 12,692 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel Komunikasi Internal (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,834 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,656 > t_{tabel} 2,001$

KESIMPULAN

1. Variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju.
2. Variabel Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju.
3. Dari ketiga Variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Kalumpung kabupaten Mamuju adalah Variabel Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. (2008). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Ali, Hasan. (2012). Marketing. Jakarta. PT Buku Kita.
- Amin, Widjaja, Tunggal. (2011). Audit Manajemen. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Bennis, W. (2011). Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.

18, No. 6: 7-10.

Dessler, Gary. (2007). *Terjemahan Paramita Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta. PT. Indeks.

Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.

Effendy, Onong, Uchjana. (2005). *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. (2011). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hani, Handoko. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. BPFE UGM. Yogyakarta.

Hasibuan, P, S, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit. PT. Bumi Aksara*. Jakarta.

Istianto, Bambang. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Khuntia, R., and Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1, pp. 13-26.

Kumorotomo, Wahyudi., dan Agus, Subando, Margono. (2011). *Sistem informasi manajemen dalam organisasi-organisasi publik*. Gadjah Mada University Press.

Lussier, Robert, N., and Achua, Christopher, F. (2010). *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*. 4th Edition. Mason-Ohio. South- Western Cengage Learning.